

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA
KERJA GOJEK DI KOTA MALANG**

SKRIPSI

Dolfi Suprayogaswara

125020105111003

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi**



**PRODI EKONOMI PEMBANGUNAN
JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG**

2017

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja	9
2.1.2 Teori Human Capital	11
2.1.3 Produktivitas Tenaga Kerja	14
2.1.4 Hubungan Antar Variabel	19
2.1.4.1 Usia dengan Produktivitas Tenaga Kerja	19
2.1.4.2 Jenis Kelamin dengan Produktivitas Tenaga Kerja	20
2.1.4.3 Tingkat Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja	20
2.1.4.4 Insentif dengan Produktivitas Tenaga Kerja	20
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Pemikiran	23
2.4 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	26
3.1.1 Variabel Penelitian	26
3.1.2 Definisi Operasional	27
3.2 Populasi dan Penentuan Sampel	28

3.2.1	Populasi	28
3.2.2	Sampel	29
3.3	Jenis dan Sumber Data	30
3.4	Metode Pengumpulan Data	31
3.5	Metode Analisis Data	32
3.5.1	Analisis Regresi Berganda	32
3.5.2	Uji Asumsi Klasik	34
3.5.3	Uji Hipotesis	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		37
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	37
4.1.1	Sejarah Kota Malang	37
4.1.2	Keadaan Geografi dan Geologi	38
4.1.3	Jumlah Penduduk Kota Malang	40
4.2	Gambaran Gojek	40
4.2.1	Sejarah Gojek	40
4.2.2	Fitur Layanan	41
4.2.3	Slogan	43
4.2.4	Visi dan Misi	43
4.3	Karakteristik Responden	44
4.3.1	Usia Responden	44
4.3.2	Jenis Kelamin Responden	45
4.4	Frekuensi Jawaban Responden	46
4.4.1	Tingkat Upah Frekuensi Variabel Usia (X1)	46
4.4.2	Tingkat Upah Frekuensi Variabel Jenis Kelamin (X2)	48
4.4.3	Tingkat Upah Frekuensi Variabel Tingkat Upah (X3)	50
4.4.4	Tingkat Upah Frekuensi Variabel Insentif (X4)	51
4.4.5	Tingkat Upah Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y) ...	53
4.5	Uji Instrumen Penelitian	55
4.5.1	Uji Validitas	55

4.5.2	Uji Realibilitas	58
4.6	Asumsi-Asumsi Klasik Regresi	59
4.6.1	Uji Normalitas	59
4.6.2	Uji Multikolinieritas	60
4.6.3	Uji Heterokedastisitas	62
4.7	Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.7.1	Persamaan Regresi	64
4.7.2	Koefisien Determinasi (R^2)	66
4.7.3	Pengujian Hipotesis	67
4.7.3.1	Hipotesis I	67
4.7.3.2	Hipotesis II	68
4.8	Pembahasan	70
4.8.1	Usia	71
4.8.2	Jenis Kelamin	72
4.8.3	Tingkat Upah	72
4.8.4	Insentif	73
BAB V PENUTUP		75
5.1	Kesimpulan	75
5.2	Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA		75
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	21
Tabel 4.1	45
Tabel 4.2	46
Tabel 4.3	47
Tabel 4.4	48
Tabel 4.5	40
Tabel 4.6	52
Tabel 4.7	53
Tabel 4.8	57
Tabel 4.9	58
Tabel 4.10	60
Tabel 4.11	61
Tabel 4.12	64
Tabel 4.13	66
Tabel 4.14	67
Tabel 4.15	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	24
Gambar 4.1	37
Gambar 4.2	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner

Lampiran 2

Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan ekonomi merupakan suatu upaya untuk mencapai pertumbuhan kesejahteraan sosial, yaitu berupa kegiatan-kegiatan yang dilakukan suatu negara untuk mengembangkan kegiatan ekonomi dan taraf hidup masyarakat (Arsyad, 2003). Pembangunan ekonomi yang dilakukan oleh negara-negara berkembang diarahkan untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya. Namun, dalam proses pencapaiannya sering dihadapkan pada masalah-masalah pokok perekonomian seperti pengangguran, ketimpangan distribusi pendapatan, kemiskinan, dan ketidakseimbangan ekonomi antar daerah. Padahal salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja terlebih bagi negara berkembang seperti Indonesia.

Seperti yang telah diketahui, Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk terbesar di dunia. Sumber daya manusia yang sangat besar tersebut harus didayagunakan dengan maksimal karena akan menjadi potensi atau modal bagi pembangunan ekonomi. Oleh karena itu, sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu menciptakan nilai tambah bagi produksi nasional. Akan tetapi, jika sumber daya manusia tersebut kurang memiliki kualitas yang baik seperti tidak memiliki kemampuan atau memiliki produktivitas yang terbatas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang, dan papan maka akan menjadi beban bagi

pembangunan ekonomi. Kondisi inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia selama ini.

Permasalahan ini harus segera ditangani dengan tepat agar tidak terus berlanjut. Oleh karena itu, masalah ini tidak lepas dari perhatian pemerintah, bahkan pemerintah sadar akan hal tersebut dan telah mengambil kebijaksanaan pengendalian pertumbuhan jumlah penduduk sebagai salah satu usaha untuk mengurangi kenaikan penawaran tenaga kerja di pasaran. Namun kebijakan pemerintah tersebut belum mampu mengatasi hal tersebut, bahkan ada kecenderungan dengan semakin meningkatnya penawaran tenaga kerja. Sementara di satu sisi aktivitas ekonomi yang ada tidak mampu menyerap tenaga kerja berlebih sehingga terjadilah pengangguran.

Angkatan kerja Indonesia selain dalam jumlah yang besar namun juga rata-rata memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Jika tingkat pendidikan pekerja berkorelasi positif dengan keterampilan dan produktivitas, kondisi ini menunjukkan sebagian besar tenaga kerja Indonesia merupakan pekerja yang memiliki keterampilan yang rendah dan dengan produktivitas yang rendah. Fenomena ini menyulitkan sebagian besar angkatan kerja Indonesia untuk bekerja di sektor formal dengan syarat memiliki tingkat pendidikan dan keahlian yang tinggi. Hal ini menjadi masalah utama yang dihadapi dalam pembangunan nasional, yaitu dengan semakin sempitnya kesempatan kerja di sektor formal sementara angkatan kerja terus mengalami peningkatan.

Salah satu alternatif untuk mengatasi permasalahan di atas yaitu dengan memberdayakan sektor informal serta sektor ekonomi tradisional. Hal tersebut dikarenakan selama ini sebagian besar tenaga kerja yang tidak terserap oleh

aktivitas ekonomi sektor formal, bekerja di sektor informal yang mampu menyerap lebih dari 60 persen angkatan kerja yang ditawarkan di pasaran (Wirakartakusuma, 1998). Peran sektor informal di sini sangat dibutuhkan guna memberikan peranan yang besar dalam penciptaan lapangan pekerjaan, seperti industri kecil dan menengah maupun usaha dan bisnis informal lainnya.

Pentingnya peranan sektor informal dalam proses pembangunan ekonomi Indonesia khususnya Kota Malang yang berada di provinsi Jawa Timur. Terlebih lagi pada tahun 2015, sebanyak 2.000 tenaga kerja kehilangan pekerjaan atau menghadapi pemutusan hubungan kerja karena berbagai alasan. Menurut Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Malang, angka PHK sepanjang 2015 tersebut meningkat tajam dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang hanya sekitar 60 tenaga kerja (www.antaraneews.com Selasa, 12 Januari 2016).

Peran sektor informal di sini sangat dibutuhkan dalam penyerapan tenaga kerja. Sektor informal yang saat ini sedang berkembang yaitu bisnis ojek *online* dimana masyarakat dapat menggunakan jasa ojek dengan mengaksesnya secara online lewat *gadget* yang mereka miliki. Salah satu jasa ojek *online* yang sedang *booming* adalah go-jek. Perusahaan ojek online yang sedang meningkat pesat yaitu Gojek, Gojek merupakan perusahaan yang didirikan oleh anak bangsa yang bernama Nadiem Makarim bersama temannya Michaelangelo Moran pada bulan Maret 2014, yang bertujuan untuk mengurangi pengangguran di Indonesia dan menjadi solusi kemacetan di ibukota. Cara kerja Gojek yaitu menggunakan aplikasi yang terhubung dengan internet. Para pelanggan tidak perlu menunggu dipinggir jalan atau mendatangi ke pangkalan ojek. Pemesanan melalui aplikasi Gojek

sesuai kebutuhan. Gojek siap untuk melayani pelanggan yang berada dimana saja.

Perusahaan yang menyediakan transportasi berbasis *online* tersebut memberikan pelayanan utama yaitu *GO-Ride* melayani pengantaran penumpang, selain pengantaran penumpang, Gojek juga memberikan pelayanan seperti *GO-Send* melayani pengiriman barang, *GO-Food* melayani pemesanan makanan, *GO-Mart* melayani pemesanan di outlet seperti Indomaret, AlfaMart dan sejenisnya, *GOBusway*, *GO-Tix* melayani pemesanan tiket konser, dan sejenisnya. *GO-Box* melayani pengiriman barang dengan skala yang besar, *GO-Clean* melayani pembersihan rumah atau kantor, *GO-Glam*, serta *GO-Massage* melayani pijatan. Pada saat ini, Gojek sudah beroperasi di Jakarta, Bali, Bandung, Malang, Surabaya, dan kota-kota besar lainnya di Indonesia. Di Kota Malang sendiri pengendara Gojek sekitar 700 orang.

Setiap pengendara gojek akan mendapatkan masing-masing dua buah jaket, helm, dan perlengkapan masker serta tutup kepala untuk penumpang. Pada hari Kamis, para pengendara gojek dibagi kelompok dan dijadwalkan untuk mengikuti pelatihan tertib lalu lintas yang diberikan oleh Polda Metro Jaya. Pelanggan dapat menentukan tempat penjemputan dan tempat pengantaran, kemudian tampil tarif yang perlu dibayar untuk layanan ini. Tarif yang ditetapkan juga tidak terlalu berbeda dengan tarif ojek pada umumnya. Dengan ditampilkannya tarif langsung saat memesan, maka pelanggan akan lebih mudah dan tahu berapa biaya yang harus disiapkan. Berbeda dengan tukang ojek pangkalan, dimana tukang ojek pangkalan sering memasang tarif yang terlalu tinggi dan harus ditawar beberapa lama baru dapat turun, yang jelas memakan waktu dan biaya. Usaha ini sudah banyak menarik perhatian masyarakat.

Berdasarkan hasil riset Pusat Kajian Komunikasi Departemen Ilmu Komunikasi (Puskakom) UI, menunjukkan mayoritas pengemudi [Gojek](#) bekerja *full time* dengan persentase 97 persen. Pengemudi Gojek *full time*, penghasilannya bisa di atas rata-rata UMP Nasional dengan kisaran Rp 1.997.819 bahkan lebih. Tak hanya mengantongi gaji di atas UMP Nasional, menjadi mitra Gojek ternyata juga mendorong pengemudi untuk bisa memanfaatkan layanan perbankan dan juga memiliki asuransi. Dari sisi manfaat, 48 persen pengemudi mengatakan bisa mengatur waktu kerja, 30 persen punya lebih banyak waktu bersama keluarga, 28 persen bisa menabung, dan 19 persen bisa pakai ponsel dan aplikasi. (Berita Liputan6, <http://tekno.liputan6.com/read/2945579/berapa-gaji-pengemudi-go-jek-dalam-sebulan>)

Oleh karena itu, sangat dibutuhkan tenaga kerja yang produktif agar perkembangan usaha tersebut maksimal. Semakin baik produktivitas tenaga kerja, semakin banyak penghasilan dan keuntungan yang akan didapatkan. Banyaknya tenaga kerja harusnya bisa lebih dimaksimalkan produktivitasnya sehingga dapat menyokong pendapatan dan pada akhirnya berdampak positif pada pembangunan nasional. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan bekerja secara efektif dan efisien. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil ataupun *output* yang diperoleh seimbang dengan masukan sumber-sumber ekonomi yang diolah (Sinungan 2005).

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (*output*) yang diinginkan. Oleh karena itu,

dibutuhkan tenaga kerja yang profesional atau kompetitif agar perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua fasilitas modern yang diperlukan telah tersedia. Banyak faktor yang dapat menjadi patokan dari produktivitas tenaga kerja. Usia menjadi salah satu faktor produktivitas tenaga kerja karena tenaga kerja dengan usia produktif akan lebih kuat dan cekatan dalam bekerja. Selain itu diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut. Seseorang melakukan suatu pekerjaan karena mengharapkan suatu imbalan dalam bentuk uang atau upah.

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja. Diharapkan dengan tingkat upah yang diperoleh dapat meningkatkan produktivitas seorang tenaga kerja. Tenaga kerja yang berproduktivitas tinggi maka akan mendapatkan upah sesuai dengan apa yang dimilikinya. Tidak hanya upah, namun juga insentif atau biasa disebut bonus upah. Insentif dapat diberikan sebagai suatu penghargaan khusus bagi karyawan teladan. Hal tersebut tentunya dapat menumbuhkan semangat kerja.

Hal lain yang tidak kalah penting dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah jenis kelamin tenaga kerja. Jenis kelamin dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat serta cenderung menggunakan perasaan dalam bekerja atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan. Berdasarkan pada kenyataan-kenyataan yang telah dijelaskan di atas maka peneliti tertarik untuk mengamati masalah produktivitas tenaga kerja *go-jek online*

di Kota Malang. Judul penelitian yang akan diangkat adalah “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Go-jek *Online* di Kota Malang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah usia berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja go-jek *online* di Kota Malang?
2. Apakah jenis kelamin berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja go-jek *online* di Kota Malang?
3. Apakah tingkat upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja go-jek *online* di Kota Malang?
4. Apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja go-jek *online* di Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

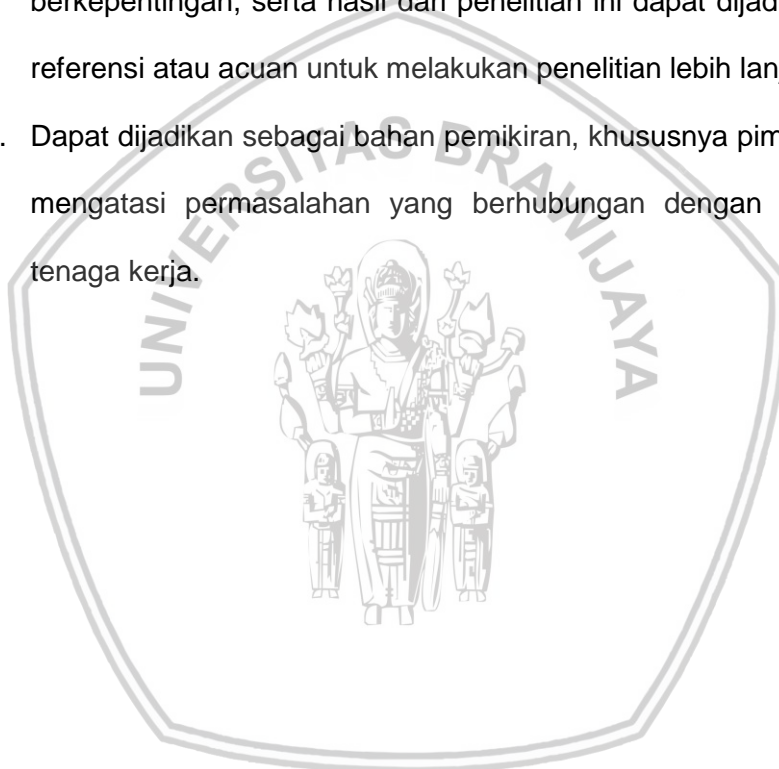
Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui pengaruh usia terhadap produktivitas tenaga kerja go-jek *online* di Kota Malang.
2. Mengetahui pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas tenaga kerja go-jek *online* di Kota Malang.
3. Mengetahui pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja go-jek *online* di Kota Malang.
4. Mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja go-jek *online* di Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu:

1. Merupakan sarana pelatihan bagi mahasiswa untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi antara teori yang diberikan dengan praktek di lapangan.
2. Memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak yang terkait dan berkepentingan, serta hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.
3. Dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran, khususnya pimpinan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan produktivitas tenaga kerja.





BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Penduduk usia kerja menurut Badan Pusat Statistik (2008) dan sesuai dengan yang disarankan oleh *International Labor Organization* (ILO) adalah penduduk usia 15 tahun ke atas yang dikelompokkan ke dalam angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Mulyadi (2003) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

Badan Pusat Statistik (BPS) membagi tenaga kerja (*employed*) atas 3 macam, yaitu:

1. Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas.
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu.

3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja $0 > 1$ jam per minggu.

Pada dasarnya tenaga kerja dibagi ke dalam kelompok angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja. Yang termasuk dalam angkatan kerja adalah golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur serta mencari pekerjaan. Menurut BPS (2009), angkatan kerja yang di golongkan bekerja adalah:

1. Angkatan kerja yang digolongkan bekerja, antara lain:
 - a) Mereka yang dalam seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan serta keuntungan yang lamanya bekerja paling sedikit selama satu jam dalam seminggu.
 - b) Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam tetapi mereka adalah pegawai pemerintah atau swasta yang tidak masuk kerja karena cuti atau sakit, petani yang tidak bekerja karena menunggu hujan untuk menggarap sawah, dan orang yang bekerja di bidang keahlian seperti dokter, dalang, dan lain lain.
2. Angkatan kerja yang digolongkan menganggur dan sedang mencari pekerjaan, antara lain:
 - a) Mereka yang belum pernah bekerja, tetapi saat ini sedang berusaha mencari pekerjaan.

- b) Mereka yang sudah pernah bekerja, tetapi pada saat pencacahan menganggur dan berusaha mendapatkan pekerjaan.
- c) Mereka yang dibebastugaskan dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

Sedangkan yang termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan. Contohnya yaitu orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar atau mahasiswa), mengurus rumah tangga seperti ibu-ibu yang bukan merupakan wanita karir atau bekerja, serta penerima pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung dari jasa kerjanya (Simanjuntak, 2001).

2.1.2 Teori *Human Capital*

Secara luas, modal memiliki peran penting dalam proses pertumbuhan dan pembangunan ekonomi. Pertumbuhan dan kemajuan ekonomi yang dicapai sangat tergantung kepada peningkatan pembentukan modal baik pembentukan modal fisik maupun modal alam. Menurut World Bank (2001), modal fisik dan modal alam merupakan faktor penting yang mempengaruhi pertumbuhan sebuah negara. Selain modal fisik dan modal alam, modal manusia (*human capital*) juga merupakan faktor yang sangat penting dan merupakan kunci dalam pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan produktivitas. Teori *Human Capital* pertama kali diperkenalkan oleh Theodore W. Schultz pada tahun 1961. Schultz (1961) menyatakan bahwa manusia merupakan suatu bentuk modal sebagaimana bentuk modal lain, seperti mesin dan teknologi. Teori *Human Capital* menekankan bahwa pendidikan, pengetahuan, kesehatan, dan keterampilan adalah bentuk modal manusia. Seperti halnya investasi dalam modal fisik, investasi dalam modal manusia menghasilkan *return* di masa depan.

Pada tahun 1993, Becker (1993) mengembangkan konsep pemikiran Schultz yang mendefinisikan human capital sebagai berikut :

“Value added to a laborer when the laborer acquires knowledge, skills, and other assets useful to the employer or firm in the production and exchange process, human capital is the added value embedded in the laborer themselves. Typically, human capital is operationalized and measured by education, training, and experience”.

Menurut Becker (1993) manusia bukan sekedar sumber daya namun juga merupakan investasi yang menghasilkan pengembalian dan pengeluarannya dilakukan untuk mengembangkan kualitas dan kuantitas manusia. Nilai tambah dalam diri manusia tercipta ketika pendidikan dan keterampilan berguna bagi suatu perusahaan. *Human capital* diukur dengan pendidikan dan pelatihan. Todaro (2000) mengungkapkan bahwa modal manusia dapat diinvestasikan melalui bidang pendidikan dan kesehatan. Pendidikan memainkan peran penting dalam hal kemampuan suatu perekonomian untuk mengadopsi teknologi modern dan membangun sebuah kapasitas bagi pertumbuhan yang berkelanjutan. Kesehatan juga merupakan prasyarat bagi peningkatan produktivitas. Dengan demikian, pendidikan dan kesehatan bisa juga dilihat sebagai komponen vital dalam pertumbuhan dan pembangunan, sebagai input bagi fungsi produksi agregat.

Pendidikan dan latihan merupakan faktor penting dalam pengembangan modal manusia. Pendidikan dan latihan dapat menjadi nilai tambah seorang pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan penghasilan yang tinggi pula untuk seorang pekerja. Dengan demikian, investasi modal manusia dalam bidang pendidikan merupakan faktor yang penting, karena melalui pendidikan akan terlahir modal manusia yang berkualitas sehingga dapat memberikan *multiplier effect* dan berkontribusi dalam pembangunan perekonomian suatu negara. Selain pendidikan dan latihan,

kesehatan juga menunjang pengembangan modal manusia. Kesehatan adalah dasar bagi produktivitas kerja dan kapasitas untuk meningkatkan pendidikan. Tenaga kerja yang sehat secara fisik dan mental akan lebih produktif dalam bekerja dan mendapatkan penghasilan yang tinggi. Kesehatan yang baik merupakan input penting bagi modal manusia dalam meningkatkan produktivitas.

Peran *human capital* dalam meningkatkan kinerja perusahaan ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Fitz-Enz (2000) mendeskripsikan *human capital* sebagai kombinasi dari tiga faktor, yaitu:

1. karakter atau sifat yang dibawa ke pekerjaan, misalnya intelegensi, energi, sikap positif, keandalan, dan komitmen,
2. kemampuan seseorang untuk belajar, yaitu kecerdasan, imajinasi, kreatifitas dan bakat dan
3. motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan, yaitu semangat tim dan orientasi tujuan.

Davenport (1999) mendeskripsikan *human capital* terdiri atas empat hal yaitu kemampuan, perilaku, usaha, dan waktu, yang semua ini dimiliki dan dikendalikan sendiri oleh karyawan. Chen dan Lin (2003) menyatakan bahwa pengeluaran perusahaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia harus dipandang sebagai investasi dalam *human capital*. Misalnya program training yang bertujuan untuk menambah value karyawan di masa depan harus dianggap sebagai investasi. Menurut Wealtherly (2003), nilai perusahaan didasarkan atas tiga kelompok utama aset, yaitu:

1. *Financial asset*, misalnya kas surat-surat berharga yang sering disebut juga dengan *financial capital*.
2. *Physical asset*, terdiri atas peralatan, gedung, tanah, disebut juga dengan *tangible asset*.

3. *Intangible asset*, misalnya *organizational capital*, seperti aliansi bisnis, *customer capital*, merek, reputasi kualitas dan pelayanan; dan *intellectual capital* (paten, desain produk, dan teknologi), *goodwill*, dan *human capital*.

Edvinson, Stewart, dan Sueby (Burr dan Girardi, 2002) mengategorikan *Intellectual Capital* terdiri dari dua elemen, yaitu *human capital* dan *structural capital*. Dari semuanya, yang terpenting adalah *human capital*, karena aset inilah yang menentukan kesuksesan perusahaan dalam persaingan.

2.1.3 Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas menurut Sudomo (1993), mempunyai berbagai pengertian antara lain yang terpenting adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas tidak lain rasio dari apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan faktor produksi yang digunakan (*input*).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah sesuatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan barang, modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui konsep produktivitas semesta.

4. Produktivitas adalah kekuatan pendorong (*driving force*) untuk mewujudkan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial yang pada hakekatnya sasaran pembangunan nasional kita.

Menurut Simanjuntak (2001), produktivitas mengandung pengertian filosofis dan definisi kerja. Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya (*input*) yang dipergunakan per satuan waktu.

Produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari nilai produksi. Nilai produksi adalah tingkat produksi atau keseluruhan jumlah barang yang merupakan hasil akhir proses produksi pada suatu unit usaha yang selanjutnya akan dijual atau sampai ke tangan konsumen (Sudarsono, 1990). Produktivitas tenaga kerja menurut Mulyadi (2003), digambarkan dari rasio *output* terhadap jumlah tenaga kerja yang digunakan. Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Tengah, produktivitas dipandang dari 2 segi yaitu:

1. Secara filosofis adalah suatu pandangan bahwa kualitas kerja hari ini, harus lebih baik dari kualitas kerja kemarin dan kualitas kerja hari esok, harus lebih baik dari hari ini atau kualitas kerja kehidupan hari ini, harus lebih baik dari kemarin dan kualitas esok harus lebih baik dari hari ini. Dengan kata lain, merupakan sikap mental untuk selalu melakukan perbaikan dan peningkatan dalam bekerja dan dalam kehidupan pada umumnya.

2. Secara teknis merupakan rasio antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*).

Dalam Sinungan (2005), secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Menurut Sinungan (2005) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Sebagai keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer dan demosi.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir.
6. Mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Mengetahui ketidak akuratan informal.

8. Memberikan kesempatan kerja yang adil.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Sinungan (2005) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi, yaitu:

1. Kelompok pertama:
 - a) Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b) Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c) Kondisi kerja
 - d) Kesehatan, kemampuan fisik, dan mental
2. Kelompok kedua:
 - a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat, dan pengawas
 - b) Keanekaragaman tugas
 - c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
 - d) Kepuasan kerja

Menurut Simanjuntak (2001), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental, dan kemampuan fisik karyawan.
2. Sarana pendukung meliputi lingkungan kerja seperti produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.

Sedangkan menurut Sinungan (2005), yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja. Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian, jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.
2. Seni serta ilmu manajemen. Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.
3. Modal. Ini merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan karena dengan modal, perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Peningkatan produktivitas bisa disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kemajuan teknologi produksi, perbaikan keterampilan dan kepandaian tenaga kerja, dan perbaikan dalam sistem manajemen organisasi perusahaan Sukirno (2005). Berdasarkan definisi produktivitas kerja, maka produktivitas kerja dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{Produktivitas} = \text{Satuan waktu} / \text{Jumlah hasil produksi}$$

Tujuan diukurnya produktivitas adalah untuk mengoptimalkan faktor-faktor penunjang dan meminimalkan faktor-faktor penghambat. Bila produktivitas memperlihatkan suatu peningkatan atau penurunan, bisa segera diketahui faktor-faktor yang menyebabkan kondisi tersebut agar perusahaan tetap stabil.

2.1.4 Hubungan Antar Variabel

Pada bagian ini menjelaskan tentang teori dan hubungan antara variabel independen (usia, jenis kelamin, tingkat upah, dan insentif) terhadap variabel dependen (produktivitas tenaga kerja go-jek *online* di Kota Malang).

2.1.4.1 Hubungan antara Usia dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2009).

2.1.4.2 Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Adanya perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan (Amron, 2009).

2.1.4.3 Hubungan antara Tingkat Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerja akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan (Setiadi, 2009). Saat seorang pekerja merasa cukup dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah cukup dalam hal ini dapat diartikan upah yang cukup untuk kebutuhan hidup layak, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerjadan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas (Kurniawan, 2010).

2.1.4.4 Hubungan antara Insentif dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka mereka akan merasakan ketidakadilan dan ketidakadilan ini menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perilaku. Seperti misalnya ketidakhadiran dan menurunnya prestasi kerja. Insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi (Martoyo, 2000).

2.2 Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Penulis, dan Tahun Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Faktor Pendorong Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Sektor Industri, Perdagangan, dan Jasa di Kalimantan Timur. Siti Maria (2012)	<ul style="list-style-type: none"> • Dependen: Produktifitas tenaga kerja wanita sektor industri, perdagangan, dan jasa. • Independen: pendidikan, upah, insentif, dan jaminan sosial. 	<p>1) Dalam penelitian ini tenaga kerja wanita sektor industri perdagangan dan jasa di Kalimantan mengungkapkan bahwa upah dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktifitas tenaga kerja wanita sektor industri perdagangan dan jasa di Kalimantan Timur.</p> <p>2) Pendidikan dan jaminan sosial tidak berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kerja wanita sektor industri perdagangan dan jasa di Kalimantan Timur.</p>
2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel (PT. Kalisco) Pontianak. Gusti Kurniawan (2010)	<ul style="list-style-type: none"> • Dependen: Produktivitas tenaga kerja • Independen: Upah, sifat tugas, iklim kerja, kondisi kerja, jaminan sosial 	<p>1) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas terdiri dari 7 faktor yaitu: upah, sifat tugas yang diberikan, kondisi kerja dan lingkungan kerja, hubungan kerja sesama karyawan, manajemen organisasi, keselamatan kerja, jaminan sosial. Ketujuh faktor ini mampu menjelaskan atau mempengaruhi Produktivitas dengan presentase</p>

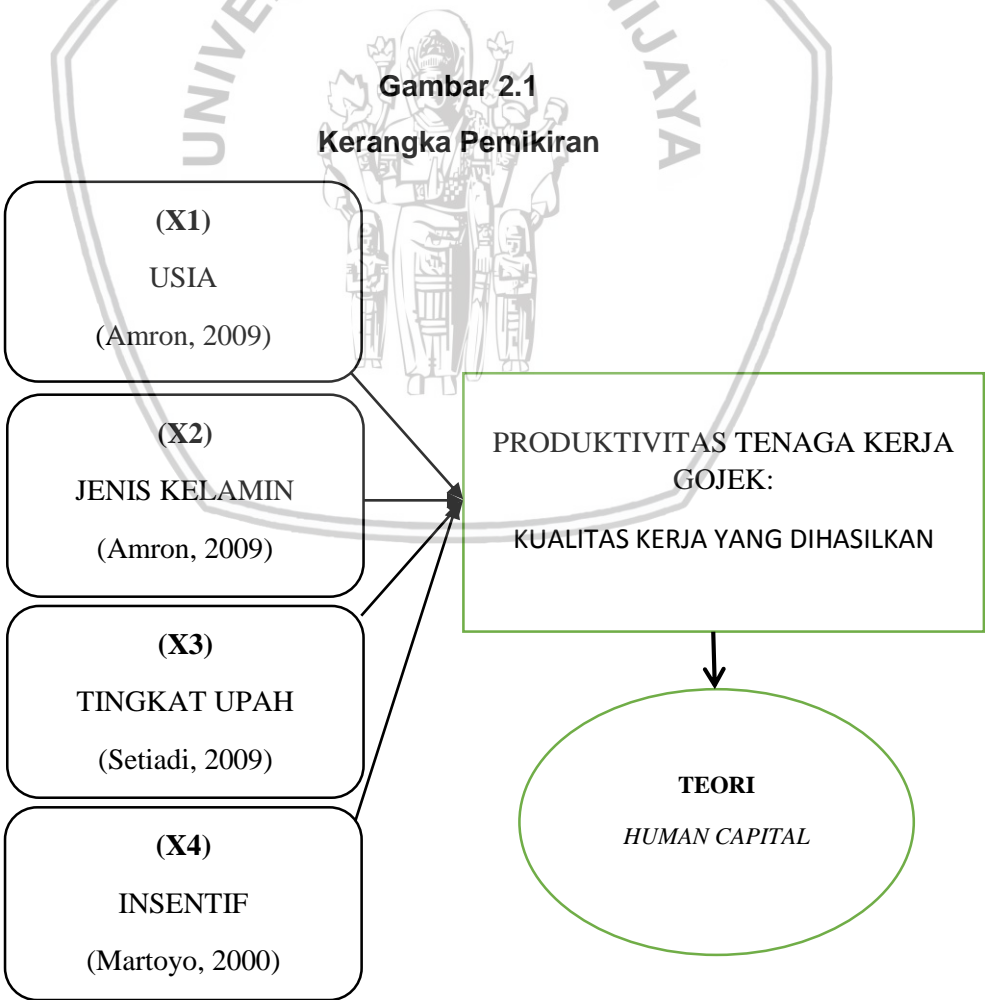
			<p>varian sebesar 82,93 %.</p> <p>2) Faktor paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah gaji sebesar 37,208 %.</p>
3	<p>Analisis yang Berpengaruh Terhadap Faktor-Faktor Produktivitas Tenaga Kerja Pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makasar. Amron dan Imran Taufik (2009)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dependen: Produktivitas tenaga kerja • Independen: pendidikan, pengalaman kerja, insentif, ketrampilan dan jenis kelamin 	<p>1) Faktor pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja pada outlet telekomunikasi seluler.</p> <p>2) Tidak ada perbedaan produktivitas yang signifikan berdasarkan pemberian insentif, ketrampilan dan jenis kelamin pada outlet telekomunikasi seluler.</p>
4	<p>Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang (Studi Kasus Kecamatan Banyumanik dan Kecamatan Gunung pati). Vellina Tambunan, Nonik Woyanti (2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dependen: Produktivitas tenaga kerja • Independen: pendidikan, upah, intensif, jaminan sosial, dan pengalaman kerja 	<p>1) Bahwa variabel pendidikan bertanda negatif tetapi tidak signifikan yang berarti pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.</p> <p>2) Variabel upah merupakan variabel yang berpengaruh positif dan merupakan variabel yang paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja yang ditunjukkan dengan nilai <i>standardized coefficients</i> sebesar 0,766 yang paling</p>

			besar di antara variabel lainnya.
--	--	--	-----------------------------------

Sumber: Data Olahan Peneliti

2.3 Kerangka Pemikiran

Tinggi rendahnya kualitas dari seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja untuk meningkatkan hasil *outputnya* dalam pekerjaan, yang akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan teori yang ada dan penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya usia, jenis kelamin, tingkat upah, dan insentif. Untuk memperjelas faktor-faktor yang dimaksud dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Sumber : Ilustrasi Peneliti, 2016

2.4 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu pendapat atau teori yang masih kurang sempurna. Dengan kata lain hipotesis adalah kesimpulan yang belum final dalam arti masih harus dibuktikan atau diuji kebenarannya. Selanjutnya, hipotesis dapat diartikan juga sebagai dugaan pemecahan masalah yang bersifat sementara yakni pemecahan masalah yang mungkin benar dan mungkin salah (Nawawi, 2001). Berdasarkan permasalahan, tujuan penelitian, dan melihat hasil penelitian sebelumnya, serta kerangka pemikiran teoritis tersebut, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Usia diduga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
2. Jenis kelamin diduga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
3. Tingkat upah diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
4. Pemberian insentif diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.





BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kasus yang berjudul “Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Gojek *Online* di Kota Malang” penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dimana teknik analisis tersebut akan menguji hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) baik secara simultan maupun parsial. Untuk mendapatkan hasilnya, peneliti melakukan pengumpulan data, pengolahan data, dan penarikan kesimpulan.

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel merupakan konsep yang mempunyai variasi nilai. Menurut Sumarsono (2004), klasifikasi variabel berdasarkan pengaruhnya dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel dependen (tergantung), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya atau ditentukan.
2. Variabel independen (bebas), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menentukan.

Dalam penelitian ini digunakan empat variabel independen usia, jenis kelamin, tingkat upah, dan insentif. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas tenaga kerja.

3.1.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan definisi yang diberikan kepada variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau memberikan operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Menurut Nasir (1999), definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen

a) Produktivitas tenaga kerja (Y)

Produktivitas tenaga kerja adalah gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan *output*. Dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dihitung dengan membagi jumlah pendapatan yaitu penjumlahan upah rata-rata dan insentif rata-rata, dengan jumlah jam kerja. Produktivitas tenaga kerja dinyatakan dalam satuan rupiah per jam.

2. Variabel Independen

a) Usia (X1)

Usia merupakan rentang kehidupan dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan. Usia dinyatakan dalam satuan tahun.

b) Jenis Kelamin (X2)

Jenis kelamin merupakan perbedaan yang tampak antara laki – laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku. Jenis kelamin dinyatakan dengan variabel dummy, yaitu:

D = 1 jika laki-laki

D = 0 jika perempuan

c) Tingkat upah (X3)

Upah adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa yang lain yang diberikan oleh lembaga atau organisasi perusahaan kepada responden karena prestasi kerjanya per bulan. Upah dinyatakan dalam satuan rupiah per bulan.

d) Insentif (X4)

Insentif merupakan pemberian bonus atau penghargaan oleh pimpinan perusahaan terhadap pekerja sebagai penghargaan atas prestasi pekerja di luar dari gaji pokok pekerja. Insentif dinyatakan dengan satuan rupiah.

3.2 Populasi dan Penentuan Sampel

Data yang digunakan dalam penelitian (bahan penelitian) dapat berupa populasi atau sampel. Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dengan cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja go-jek di Kota Malang, dimana jumlah responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *accidental sampling*.

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2004). Responden yang

akan diambil dalam penelitian ini yaitu tenaga kerja go-jek yang ada di Kota Malang. Tenaga kerja gojek di Kota Malang sendiri berjumlah 700 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Pada umumnya kita tidak bisa mengadakan penelitian kepada seluruh anggota dari suatu populasi karena terlalu banyak. Yang dapat dilakukan adalah mengambil beberapa representatif dari suatu populasi kemudian diteliti. Representatif dari populasi ini yang dimaksud sampel (Kountour, 2004). Pengambilan sampel yang dilakukan adalah menggunakan metode *accidental sampling* yaitu pengambilan sampel yang didasarkan pada kenyataan bahwa mereka kebetulan muncul. *Accidental sampling* juga dikenal sebagai *sampling peluang*, *convenience sampling*, atau pengambilan sampel bebas.

Pertanyaan yang seringkali diajukan dalam metode pengambilan sampel adalah berapa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian. Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian. Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Slovin (Sevilla et. al., 1960:182), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Penelitian ini sendiri menggunakan batas kesalahan 5% yang berarti memiliki tingkat akurasi 95%. Dengan jumlah populasi yang sama, semakin kecil toleransi kesalahan, semakin besar jumlah sampel yang dibutuhkan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi dua jenis berdasarkan pada pengelompokannya yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (M. Iqbal, 2002). Data primer tersebut didapatkan melalui wawancara dengan responden, dalam hal ini adalah tenaga kerja go-jek di Kota Malang dengan menggunakan alat bantu berupa daftar pertanyaan (kuesioner). Wawancara ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui informasi yang dibutuhkan oleh peneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Data yang diperlukan antara lain berupa data usia, jenis kelamin, tingkat upah, dan insentif yang diberikan oleh pimpinan perusahaan terhadap para pekerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi, data tersebut diperoleh melalui studi kepustakaan yaitu dengan membaca kepustakaan seperti buku-buku literatur, diktat-diktat kuliah, majalah-majalah, jurnal-jurnal, buku-buku yang berhubungan dengan pokok penelitian, surat kabar dan membaca arsip-arsip atau dokumen-dokumen yang terdapat di instansi terkait (M. Iqbal, 2002). Untuk melengkapi paparan hasil penelitian juga digunakan rujukan dan referensi dari data lain yang relevan, misalnya dari jurnal, laporan hasil penelitian terdahulu, serta publikasi yang relevan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode yang dilakukan untuk memperoleh data primer dan data sekunder antara lain:

1. Metode wawancara dan kuisisioner

Wawancara dilakukan kepada pihak terkait dengan tenaga kerja go-jek di Kota Malang untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian. Proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya dengan responden dan menyiapkan serangkaian daftar pertanyaan (kuesioner) mendetail dengan urutan yang telah ditetapkan.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu dengan cara mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan topik penelitian antara lain buku, jurnal, dan artikel.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mengkaji data-data yang telah ada dari sumber- sumber yang relevan.

3.5 Metode Analisis

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Alat analisisnya berupa metode statistik dan ekonometrik. Ekonometrika didefinisikan sebagai analisis kuantitatif dari fenomena yang sebenarnya yang didasarkan pada pengembangan yang bersamaan dengan teori dan pengamatan dihubungkan dengan metode inferensi yang sesuai (Gujarati, 2007).

3.5.1 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Uji statistik linear berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel melalui regresinya dimana regresi linear berganda yaitu regresi linear yang melibatkan lebih dari dua variabel, yaitu variabel terikat (Y) dan lebih dari dua variabel bebas. Alat bantu yang digunakan yaitu program SPSS 22. Selain regresi linear berganda, penelitian ini juga menggunakan regresi dummy. Nama lain regresi dummy adalah regresi kategori. Regresi ini menggunakan prediktor kualitatif (yang bukan dummy dinamai prediktor kuantitatif).

Variabel dependen pada dasarnya tidak hanya dapat dipengaruhi oleh variabel independen kuantitatif, tetapi juga dimungkinkan oleh variabel kualitatif. Variabel kualitatif tersebut harus dikuantitatifkan atributnya (cirinya). Untuk mengkuantitatifkan atribut variabel kualitatif, dibentuk variabel dummy dengan nilai 1 dan 0. Jadi, inilah yang dimaksud dengan variabel dummy tersebut. Nilai 1 menunjukkan adanya,

sedangkan nilai 0 menunjukkan tidak adanya ciri kualitas tersebut. Secara matematika dapat dinyatakan dalam bentuk umum fungsi, dimana produktivitas tenaga kerja (Y) merupakan nilai dari produksi tenaga kerja, (X1) usia, (X2) jenis kelamin, (X3) tingkat upah dan (X4) insentif. Model persamaannya dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4) \dots \dots \dots (3.1)$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \mu \dots \dots \dots (3.2)$$

Dimana:

Y = Produktivitas tenaga kerja

X1 = Usia (tahun)

X2 = Jenis kelamin (dummy, 1=laki-laki ; 0=perempuan)

X3 = Upah (rupiah)

X4 = Insentif (rupiah)

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien Regresi

μ = Variabel pengganggu

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Metode yang digunakan untuk menguji model penelitian yaitu melalui perhitungan koefisien determinasi. Koefisien determinasi (R^2) menggambarkan besarnya kemampuan koefisien secara bersama-sama dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Namun dalam beberapa pandangan biasanya

menggunakan *adjusted R²* yang dinotasikan dengan $\overline{R^2}$ dalam mengukur derajat keeratan hubungan. Namun bila n semakin besar, maka relatif antara R^2 dan $\overline{R^2}$ menjadi tidak banyak berbeda.

a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Untuk menguji asumsi ini dapat digunakan metode grafik dan metode uji statistik. Metode grafik adalah dengan menggunakan histogram. Salah satu metode uji statistik yang bisa digunakan adalah Uji *One Sample Kolomogorov Smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, poisson, uniform, atau exponential. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sedangkan dasar pengambilan keputusan dalam deteksi normalitas dengan metode plot sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah korelasi linier antara variabel bebas dalam model empiris. Korelasi parsial antar variabel dilakukan dengan melihat nilai koefisien korelasi antar variabel bebas (Gujarati, 2003). Dengan kriteria pengujian seperti berikut:

- 1) Bilamana nilai koefisien VIF ≤ 10 maka antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Bilamana nilai koefisien VIF ≥ 10 maka terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

c) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas yaitu suatu keadaan dimana masing-masing variabel pengganggu (residual) mempunyai varian berbeda. Uji heterokedastisitas dimaksud untuk menguji apakah varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas, atau sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan lain, jika varian dari residual dari satu pengamatan yang tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang lebih baik tidak terdapat Heterokedastisitas. Menurut Widarjono (2009) bahwa uji heterokedastisitas terdapat metode uji Glejser adalah uji absolut residual diregresi dengan variabel independen X untuk mendapatkan nilai *absolut residual*.

Sedangkan Menurut Hastono (2001) untuk mendeteksi Heterokedastisitas dapat melihat ada tidaknya pola grafik regresi. Adapun pengambilan keputusan:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik (poin-poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi Heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

3.5.3 Uji Hipotesis

a) Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan valid. Model tersebut dikatakan valid apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka model tersebut tidak valid. Untuk lebih mudahnya, dapat dengan melihat probabilitas dan membandingkannya dengan taraf kesalahan (α) yang digunakan yaitu 10 persen atau 0,1. Jika probabilitasnya $< \alpha$ taraf kesalahan, maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan valid.

b) Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dapat dikatakan tidak signifikan.

BAB IV

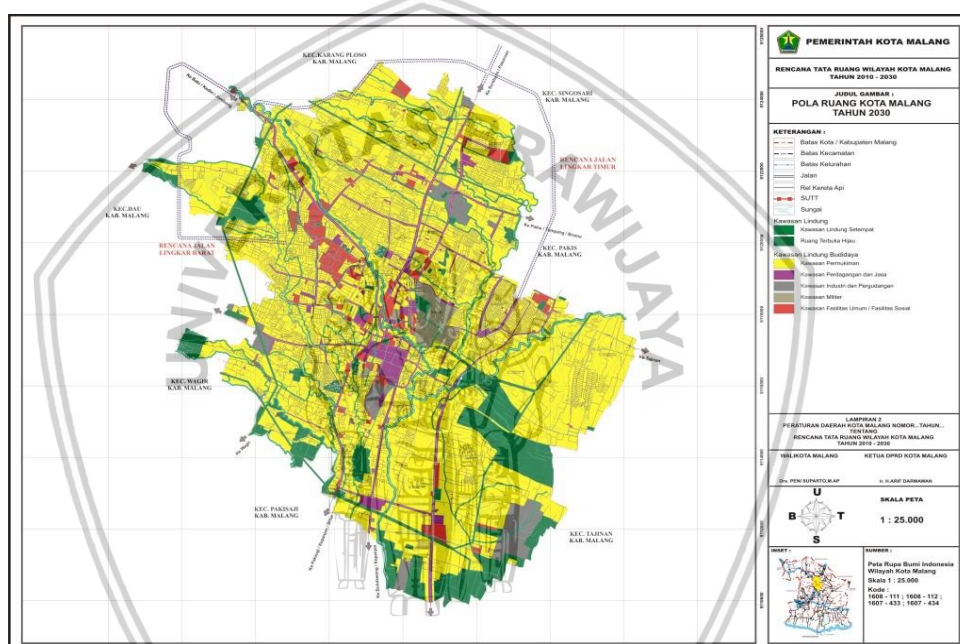
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Umum Kota Malang

Gambar 4.1

Peta Kota Malang



Sumber: Wikipedia

Kota Malang merupakan kota yang terletak di Provinsi Jawa Timur, Indonesia tepatnya di 90km sebelah selatan Kota Surabaya yang merupakan salah satu kota terbesar setelah Surabaya. Kota Malang juga merupakan kota terbesar di Indonesia menurut jumlah penduduk. Kota Malang berada di Dataran tinggi yang cukup sejuk dan seluruh wilayahnya berbatasan dengan Kabupaten Malang.

Malangkucecwara atau yang dibaca Malangkusheshwara yang merupakan kata yang tertulis di dalam lambang kota Malang menurut salah satu hipotesa merupakan nama sebuah bangunan suci. Nama bangunan suci itu sendiri ditemukan dalam dua prasasti. Nama Malangkucecwara terdiri dari 3 kata, yaitu mala yang berarti kecurangan, kepalsuandan kebatilan; angkuca yang berarti menghancurkan atau membinasakan dan icwara yang berarti “Tuhan” sehingga Malangkucecwara berarti “Tuhan telah menghancurkan kebatilan”.

Kota Malang mulai tumbuh dan berkembang setelah hadirnya pemerintah kolonial Belanda terutama ketika mulai dioperasikan jalur kereta api pada tahun 1879. Berbagai kebutuhan masyarakat pun semakin meningkat terutama akan ruang gerak untuk melakukan berbagai kegiatan yang mengakibatkan terjadinya perubahan tata guna tanah, daerah yang terbangun bermunculan tanpa terkendali. Perubahan fungsi lahan mengalami perubahan yang sangat pesat seperti dari fungsi pertanian yang berubah menjadi perumahan dan industri.

4.1.2 Keadaan Geografi dan Geologi

4.1.2.1 Keadaan Geografi

Kota Malang terletak pada ketinggian antara 440-667 mdpl. Malang merupakan salah satu kota tujuan wisata di Jawa Timur karena potensi alam dan iklim yang dimiliki. Secara astronomis letaknya berada di $112,06^{\circ}$ – $112,07^{\circ}$ Bujur Timur dan $7,06^{\circ}$ – $8,02^{\circ}$ Lintang Selatan dengan batas wilayah sebagai berikut:

- 1) Sebelah Utara: Kecamatan Singosari dan Kecamatan Karangploso Kabupaten Malang.
- 2) Sebelah Timur: Kecamatan Pakis dan Kecamatan Tumpang Kabupaten Malang.

- 3) Sebelah Barat: Kecamatan Wagir dan Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

Luas wilayah yang ada di Kota Malang yang mencapai 110,06 km² terbagi menjadi 5 (Lima) kecamatan yang terdiri dari 57 kelurahan, sebagai berikut:

- 1) Kecamatan Kedungkandang terbagi menjadi 12 kelurahan.
- 2) Kecamatan Sukun terbagi menjadi 11 kelurahan.
- 3) Kecamatan Lowokwaru terbagi menjadi 12 kelurahan.
- 4) Kecamatan Belimbing terbagi menjadi 11 kelurahan.
- 5) Kecamatan Klojen terbagi menjadi 11 kelurahan.

Serta dikelilingi gunung-gunung:

- 1) Gunung arjuno disebelah Utara.
- 2) Gunung Semeru disebelah Timur.
- 3) Gunung Kawi dan Panderman disebelah Barat.
- 4) Gunung Kelud disebelah Selatan.

4.1.2.2 Keadaan Geologi

Keadaan tanah di wilayah Kota Malang antara lain:

- 1) Bagian Selatan termasuk dataran tinggi yang subur yang cukup luas dan cocok untuk industri.
- 2) Bagian Utara termasuk dataran tinggi yang subur yang cocok untuk pertanian.
- 3) Bagian Timur merupakan dataran tinggi dengan keadaan kurang subur.
- 4) Bagian Barat merupakan dataran tinggi yang amat luas yang menjadi daerah pendidikan.

4.1.3 Jumlah Penduduk Kota Malang

Menurut hasil sensus penduduk kota Malang pada tahun 2015, penduduk kota Malang adalah sebanyak 2.554.315 juta jiwa yang terdiri dari penduduk laki-laki sebanyak 1.278.511 juta jiwa dan penduduk perempuan sebanyak 1.265.804 juta jiwa (sumber: BPS provinsi Jawa Timur, <http://jatim.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/323/> diakses pada tanggal 11 November 2016).

4.2 Gambaran Gojek

4.2.1 Sejarah Gojek

Gojek adalah perusahaan teknologi asal Indonesia yang menyediakan aplikasi layanan transportasi angkutan umum meliputi kendaraan bermotor roda 2 maupun roda 4. Perusahaan Gojek hanya perusahaan teknologi yang meluncurkan Aplikasi saja dan untuk kendaraannya sendiri adalah kendaraan milik mitra yang sudah bergabung di PT Gojek Indonesia. Dengan aplikasi Gojek calon penumpang dapat dengan mudah mencari driver untuk menuju ke lokasi tujuan, sehingga kita tidak perlu menunggu waktu yang lama untuk mendapatkan transportasi yang diperlukan. Gojek didirikan pada tahun 2011 di Jakarta dan untuk pendiri Gojek adalah Nadiem Makarim bersama rekannya Michaelangelo Moran. Dari tahun 2011 sampai saat ini tahun 2017 Gojek berkembang pesat dan menjadi Penyedia aplikasi transportasi online nomor 1 di Indonesia. Saat ini layanan Gojek tersedia di 13 wilayah yaitu JABODETABEK, Bandung, Bali, Balikpapan, Makassar, Medan, Manado, Malang, Palembang, Surabaya, Semarang, Solo, dan Yogyakarta.

4.2.2 Fitur Layanan

Gojek banyak memiliki fitur layanan, di antaranya:

1. GO-RIDE

GO-RIDE adalah layanan transportasi sepeda motor yang dapat mengantar kalian ke berbagai tempat, lebih mudah dan lebih cepat tanpa perlu menunggu waktu lama.

2. GO-CAR

GO-CAR adalah layanan transportasi menggunakan mobil untuk mengantar kalian kemanapun dengan nyaman sesuai lokasi yang diinginkan.

3. GO-FOOD

GO-FOOD adalah layanan pesan antar makanan nomor 1 di Indonesia yang memiliki lebih dari 30.000 daftar restoran yang tersedia.

4. GO-SEND

GO-SEND adalah layanan kurir instan yang dapat kalian gunakan untuk mengirim surat dan barang dalam waktu yang singkat.

5. GO-MART

GO-MART adalah layanan yang dapat kalian gunakan untuk berbelanja ribuan jenis barang dari berbagai macam toko yang tersedia.

6. GO-BOX

GO-BOX adalah layanan pindah barang berukuran besar dengan menggunakan mobil truk bak atau blind van.

7. GO-MASSAGE

GO-MASSAGE adalah layanan jasa pijat kesehatan profesional langsung datang ke rumah kalian.

8. GO-CLEAN

GO-CLEAN adalah layanan jasa kebersihan profesional untuk membersihkan kamar kos, rumah dan kantor kalian tanpa perlu repot mencari orang yang ingin membersihkan.

9. GO-GLAM

GO-GLAM adalah layanan jasa perawatan kecantikan untuk manicure-pedicure, cream bath, waxing, dan lainnya langsung ke rumah kalian.

10. GO-TIX

GO-TIX adalah layanan informasi acara dengan akses pembelian dan pengantaran tiket langsung ke tangan kalian tanpa perlu repot mengantri lagi.

11. GO-BUSWAY

GO-BUSWAY adalah layanan untuk memonitor jadwal layanan bus TransJakarta dan memesan GO-RIDE untuk mengantar kalian langsung menuju Halte Busway.

12. GO-MED

GO-MED adalah layanan terintegrasi untuk membeli obat-obatan, vitamin dan kebutuhan medis lainnya dari apotek berlisensi.

13. GO-AUTO

GO-AUTO adalah layanan auto care, auto service, dan towing dan emergency untuk memenuhi kebutuhan otomotif kalian.

14. GO-PULSA

GO-PULSA adalah layanan pengisian pulsa langsung dari aplikasi GO-JEK dengan menggunakan GO-PAY.

15. GO-PAY

GO-PAY adalah layanan dompet virtual untuk transaksi di dalam aplikasi GOJEK.

4.2.3 Slogan

Gojek mempunyai Slogan:

1. *An ojek for every need*
2. Karya Anak Bangsa

4.2.4 Visi dan Misi

Gojek mempunyai Visi dan Misi sebagai berikut:

Visi

1. Membantu memperbaiki struktur transportasi di Indonesia.
2. Memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari seperti pengiriman dokumen, belanja harian dengan menggunakan layanan fasilitas kurir, serta turut mensejahterakan kehidupan tukang ojek.

Misi

1. Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola struktur transportasi yang baik dengan menggunakan kemajuan teknologi.
2. Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada pelanggan.
3. Membuka lapangan kerja selebar-lebarnya bagi masyarakat Indonesia.

4. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan dan sosial.
5. Menjaga hubungan baik dengan berbagai pihak yang terkait dengan usaha ojek online.

4.3 Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada sebagian mahasiswa yang berjumlah 255 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia responden dan jenis kelamin responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut:

4.3.1 Usia Responden

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden (Senioritas)	Persentase (%)
1	20 tahun - 30 tahun.	17	17
2	30 tahun - 40 tahun.	47	47
3	40 tahun - 50 tahun.	23	23
4	> 50 tahun.	13	13
Jumlah		100	100

Sumber: Data primer diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia lebih dari 20 tahun sampai 30 tahun sebanyak 17 senioritas atau 17%, berusia lebih dari 30 tahun sampai 40 tahun sebanyak 47 senioritas atau 47%, berusia lebih dari 40

tahun sampai 50 tahun sebanyak 23 senioritas atau 23%, berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 13 senioritas atau 13%. Berdasarkan data tersebut, maka usia responden yang paling banyak adalah lebih dari 30 tahun sampai 40 tahun. Dalam hal ini, dapat di asumsikan bahwa pada rentang usia tersebut merupakan usia instruktur diklatif bekerja.

4.3.2 Jenis Kelamin Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Senioritas)	Persentase (%)
1	Laki – laki	74	74
2	Perempuan	26	26
	Jumlah	100	100

Sumber: Data primer diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 76 responden atau 74%, sedangkan perempuan sebanyak 26 responden atau 26%. Berdasarkan data tersebut, maka responden yang paling banyak adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 74 orang atau 74%.

4.4 Frekuensi Jawaban Responden

Deskripsi tingkat upah item ini digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesner. Jawaban-jawaban tersebut selengkapnya dijelaskan sebagai berikut:

4.4.1 Tingkat Upah Frekuensi Variabel Usia (X_1)

Pada variabel usia terdapat empat item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3

Tingkat Upah Frekuensi Variabel Usia (X_1)

Item	4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	181	70.98	66	25.88	5	1.96	3	1.18	255	100	3.67
X1.2	199	78.04	41	16.08	12	4.71	3	1.18	255	100	3.71
X1.3	181	70.98	64	25.10	8	3.14	2	0.78	255	100	3.66
X1.4	186	72.94	58	22.75	9	3.53	2	0.78	255	100	3.68
											3.68

Sumber: Data primer diolah peneliti

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 255 responden, untuk item pertama yaitu Tingkat usia berpengaruh terhadap pekerjaan yang saya tangani terdapat 181 responden atau 70,98% yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 66 responden atau 25,88%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 1,96%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 1,18%.

Untuk item kedua yaitu pembagian dan pengklasifikasian pekerjaan di mana tempat saya bekerja ditentukan oleh faktor usia dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 199 responden atau 78,04%, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 16,08%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 responden atau 4,71%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 1,18%.

Untuk item ketiga yaitu di tempat saya bekerja didominasi oleh usia muda dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 181 responden atau 70,98%, yang menyatakan setuju sebanyak 64 responden atau 25,10%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden atau 3,14%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 0,78%.

Untuk item keempat yaitu semakin tinggi tingkat usia, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang saya rasakan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 186 responden atau 72,94%, yang menyatakan setuju sebanyak 58 responden atau 22,75%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 3,53%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 0,78%.

4.4.2 Tingkat Upah Frekuensi Variabel Jenis Kelamin (X_2)

Pada variabel jenis kelamin terdapat empat item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4

Tingkat Upah Frekuensi Variabel Jenis Kelamin (X_2)

Item	4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	165	64.71	73	28.63	17	6.67	0	0.00	255	100	3.58
X2.2	119	46.67	111	43.53	24	9.41	1	0.39	255	100	3.36
X2.3	160	62.75	86	33.73	9	3.53	0	0.00	255	100	3.59
X2.4	143	56.08	68	26.67	35	13.73	9	3.53	255	100	3.35
											3.47

Sumber: Data primer diolah peneliti

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 255 responden, untuk item pertama yaitu Jenis kelamin berpengaruh terhadap pekerjaan yang saya tangani terdapat 165 responden atau 64,71% yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 73 responden atau 28.63%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 17 responden atau 6,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kedua yaitu di tempat saya bekerja didominasi oleh tenaga kerja laki-laki dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 119 responden atau 46,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 111 responden atau 43.53%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 24 responden atau 9,41%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,39%.

Untuk item ketiga yaitu bagi saya, laki-laki dan perempuan sama saja kualitasnya dalam melakukan pekerjaan ini dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 160 responden atau 62,75%, yang menyatakan setuju sebanyak 86 responden atau 33,73%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak

9 responden atau 3,53%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu terdapat diskriminasi gender dalam pekerjaan ini dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 143 responden atau 56,08%, yang menyatakan setuju sebanyak 68 responden atau 26,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 35 responden atau 13,73%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 responden atau 3,53%.

4.4.3 Tingkat Upah Frekuensi Variabel Tingkat Upah (X_3)

Pada variabel tingkat upah terdapat empat item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Tingkat Upah Frekuensi Variabel Tingkat Upah (X_3)

Item	4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X3.1	93	36.47	101	39.61	57	22.35	4	1.57	255	100	3.11
X3.2	168	65.88	82	32.16	5	1.96	0	0.00	255	100	3.64
X3.3	179	70.20	71	27.84	3	1.18	2	0.78	255	100	3.67
X3.4	183	71.76	63	24.71	9	3.53	0	0.00	255	100	3.68
											3.53

Sumber: Data primer diolah peneliti

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 255 responden, untuk item pertama yaitu pengupahan yang diberikan sesuai prosedur Upah Minimum Regional (UMR) terdapat 93 responden atau 36,47% yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 101 responden atau 39,61%, yang menyatakan tidak

setuju sebanyak 57 responden atau 22,35%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 1,57%.

Untuk item kedua yaitu merasa cukup dengan upah yang saya dapatkan dari pekerjaan ini dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 168 responden atau 65,88%, yang menyatakan setuju sebanyak 82 responden atau 32,16%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 1,96%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketiga yaitu upah yang saya dapatkan menjadi salah satu motivasi dalam bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 179 responden atau 70,20%, yang menyatakan setuju sebanyak 71 responden atau 27,84%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 1,18%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 0,78%.

Untuk item keempat yaitu tingkat upah saya tiap bulannya selalu mengalami kenaikan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 183 responden atau 71,76%, yang menyatakan setuju sebanyak 63 responden atau 24,71%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 3,53%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

4.4.4 Tingkat Upah Frekuensi Variabel Insentif (X_4)

Pada variabel Insentif terdapat empat item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6

Tingkat Upah Frekuensi Variabel Insentif(X₄)

Item	4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X4.1	165	64.71	76	29.80	13	5.10	1	0.39	255	100	3.59
X4.2	87	34.12	140	54.90	26	10.20	2	0.78	255	100	3.22
X4.3	175	68.63	76	29.80	4	1.57	0	0.00	255	100	3.67
X4.4	111	43.53	124	48.63	19	7.45	1	0.39	255	100	3.35
											3.46

Sumber: Data primer diolah peneliti

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 255 responden, untuk item pertama yaitu saya mendapat jaminan individu selama bekerja terdapat 164 responden atau 64,71% yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 76 responden atau 29,80%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 13 responden atau 5,10%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,39%.

Untuk item kedua yaitu saya mendapatkan fasilitas dalam bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 87 responden atau 34,12%, yang menyatakan setuju sebanyak 140 responden atau 54,90%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 26 responden atau 10,20%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 0,78%.

Untuk item ketiga yaitu saya mendapatkan bonus ketika bekerja dengan baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 175 responden atau 68,63%, yang menyatakan setuju sebanyak 76 responden atau 29,80%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 1,57%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu saya mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja saya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 111 responden atau 43,53%, yang menyatakan setuju sebanyak 124 responden atau 48,63%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 19 responden atau 7,45%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,39%.

4.4.5 Tingkat Upah Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pada variabel produktivitas kerja terdapat empat pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Tingkat Upah Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item	4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	F	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	102	40.00	130	50.98	21	8.24	2	0.78	255	100	3.30
Y2	115	45.10	122	47.84	16	6.27	2	0.78	255	100	3.37
Y3	112	43.92	122	47.84	21	8.24	0	0.00	255	100	3.36
Y4	169	66.27	76	29.80	9	3.53	1	0.39	255	100	3.62
											3.41

Sumber: Data primer diolah peneliti

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 255 responden, untuk item pertama yaitu Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan terdapat 102 responden atau 40% yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 130 responden atau 50,98%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 21 responden atau 8,24%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 0,78%.

Untuk item kedua yaitu saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 115 responden atau 45,10%, yang menyatakan setuju sebanyak 122 responden atau 47,84%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16 responden atau 6,27%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 0,78%.

Untuk item ketiga yaitu saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 112 responden atau 43,92%, yang menyatakan setuju sebanyak 122 responden atau 47,84%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 21 responden atau 8,24%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 169 responden atau 66,27%, yang menyatakan setuju sebanyak 76 responden atau 29,80%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 3,53%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,39%.

4.5 Uji Instrumen Penelitian

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

4.5.1 Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) product moment.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0 : r = 0$, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan (α) 5%.

$H_1 : r \neq 0$, terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan (α) 5%.

Hipotesa nol (H_0) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian sebaliknya hipotesa alternatif (H_1) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.823	0.000	0.3	Valid
X1.2	0.889	0.000	0.3	Valid
X1.3	0.852	0.000	0.3	Valid
X1.4	0.726	0.000	0.3	Valid
X2.1	0.755	0.000	0.3	Valid
X2.2	0.696	0.000	0.3	Valid
X2.3	0.645	0.000	0.3	Valid
X2.4	0.802	0.000	0.3	Valid
X3.1	0.688	0.000	0.3	Valid
X3.2	0.765	0.000	0.3	Valid
X3.3	0.755	0.000	0.3	Valid
X3.4	0.707	0.000	0.3	Valid
X4.1	0.746	0.000	0.3	Valid
X4.2	0.774	0.000	0.3	Valid
X4.3	0.622	0.000	0.3	Valid
X4.4	0.812	0.000	0.3	Valid
Y1	0.854	0.000	0.3	Valid
Y2	0.872	0.000	0.3	Valid
Y3	0.827	0.000	0.3	Valid
Y4	0.593	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti

Dari tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

4.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut:

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”.

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Usia (X1)	0,841	Reliabel
2	Jenis Kelamin (X2)	0,696	Reliabel
3	Tingkat Upah (X3)	0,674	Reliabel
4	Insentif (X4)	0,727	Reliabel
5	Produktivitas Kerja (Y)	0.800	Reliabel

Sumber: Data primer diolah peneliti

Dari tabel 4.9 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

4.6 Asumsi-Asumsi Klasik Regresi

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

4.6.1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		255
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.37399285
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.048
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		1.311
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah peneliti

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.064 (dapat dilihat pada tabel 4.10) atau lebih besar dari 0.05, maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

4.6.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai *tolerance* yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.523	1.912
X2	0.430	2.323
X3	0.491	2.037
X4	0.405	2.471

Sumber: Data primer diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.11, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Usia adalah 0.523
- Tolerance untuk Jenis Kelamin adalah 0.430
- Tolerance untuk Tingkat Upah adalah 0,491
- Tolerance untuk Insentif adalah 0,405

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dengan angka 10. Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Usia adalah 1,912
- VIF untuk Jenis Kelamin adalah 2,323
- VIF untuk Tingkat Upah adalah 2,137
- VIF untuk Insentif adalah 2,471

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

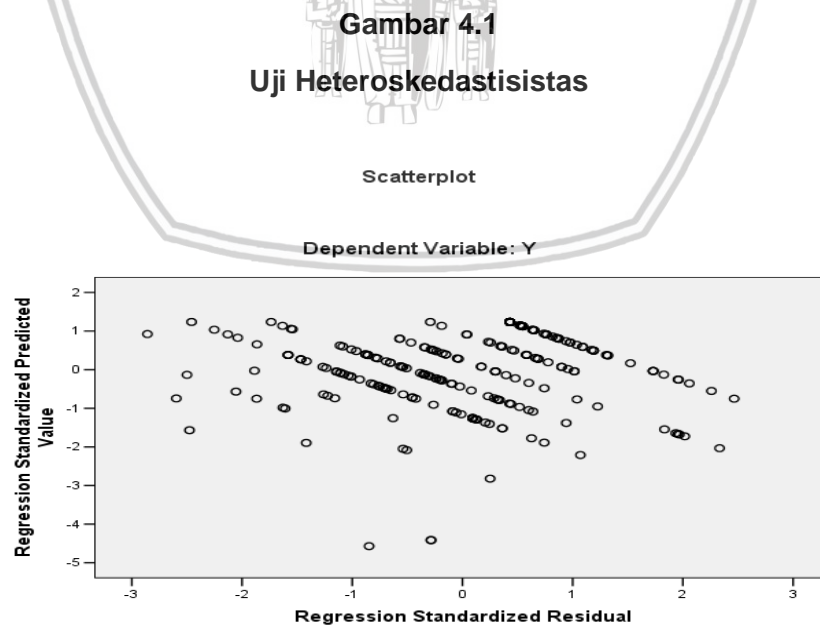
4.6.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut.



Sumber: Data primer diolah peneliti

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan

4.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Usia (X_1), Jenis Kelamin (X_2), Tingkat Upah (X_3), Insentif (X_4) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y).

4.7.1 Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 21.00* didapat model regresi seperti pada tabel 4.12 :

Tabel 4.12
Persamaan Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.280	0.795		1.610	0.109
X1	0.125	0.062	0.123	2.016	0.045
X2	0.160	0.067	0.160	2.379	0.018
X3	0.142	0.071	0.125	1.995	0.047
X4	0.455	0.076	0.412	5.949	0.000

Sumber: Data primer diolah peneliti

Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan tabel 4.12 adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,280 + 0,125 X_1 + 0,160 X_2 + 0,142 X_3 + 0,455 X_4$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Produktivitas kerja akan meningkat untuk setiap tambahan X_1 (Usia). Jadi apabila usia mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,125 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Produktivitas kerja akan meningkat untuk setiap tambahan X_2 (Jenis Kelamin), Jadi apabila jenis kelamin mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,160 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

- Produktivitas kerja akan meningkat untuk setiap tambahan X_3 (Tingkat Upah), Jadi apabila tingkat upah mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,142 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Produktivitas kerja akan meningkat untuk setiap tambahan X_4 (Insentif), Jadi apabila Insentif mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,455 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa usia, jenis kelamin, tingkat upah, dan insentif positif terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, apabila usia, jenis kelamin, tingkat upah, dan insentif meningkat maka akan diikuti peningkatan produktivitas kerja.

4.7.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Usia(X_1), Jenis Kelamin (X_2), Tingkat Upah (X_3), dan Insentif (X_4)) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.13

Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.718	0.516	0.508

Sumber: Data primer diolah peneliti

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada tabel 4.13 diperoleh hasil *adjusted* R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,508. Artinya bahwa

50,8% variabel produktivitas kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu usia (X_1), jenis kelamin (X_2), tingkat upah (X_3), dan insentif (X_4). Sedangkan sisanya 49,2% variabel produktivitas kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu usia, jenis kelamin, tingkat upah, dan insentif terhadap variabel produktivitas kerja, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,718, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Usia(X_1), Jenis Kelamin (X_2), Tingkat Upah (X_3), dan Insentif (X_4)) dengan Produktivitas Kerja termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

4.7.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

4.7.3.1 Hipotesis I (F test / Serempak)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$

Tabel 4.14
Uji F/Serempak

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	510.422	4	127.605	66.528	0.000
Residual	479.516	250	1.918		
Total	989.937	254			

Sumber: Data primer diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.14 nilai F hitung sebesar 66,528. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 4 : db residual = 250) adalah sebesar 2,408. Karena $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ yaitu $66,528 > 2,408$ atau nilai $\text{Sig. } F (0,000) < \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Produktivitas Kerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Usia (X_1), Jenis Kelamin (X_2), Tingkat Upah (X_3), dan Insentif (X_4)).

4.7.3.2 Hipotesis II (t test / Parsial)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel 4.15

Tabel 4.15
Hasil Uji t / Parsial

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.280	0.795		1.610	0.109
X1	0.125	0.062	0.123	2.016	0.045
X2	0.160	0.067	0.160	2.379	0.018
X3	0.142	0.071	0.125	1.995	0.047
X4	0.455	0.076	0.412	5.949	0.000

Sumber: Data primer diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

- t test antara X_1 (Usia) dengan Y (Produktivitas Kerja) menunjukkan t hitung = 2,016. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 250) adalah sebesar 1,969. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,016 > 1,969$ atau sig. t (0,045) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Usia) terhadap produktivitas kerja adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh usia atau dengan meningkatkan usia maka Produktivitas Kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.
- t test antara X_2 (Jenis Kelamin) dengan Y (Produktivitas Kerja) menunjukkan t hitung = 2,379. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 250) adalah sebesar 1,969. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,379 > 1,969$ atau sig. t (0,018) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Jenis Kelamin) terhadap produktivitas kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat

disimpulkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh jenis kelamin atau dengan meningkatkan jenis kelamin maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

- t test antara X_3 (Tingkat Upah) dengan Y (Produktivitas Kerja) menunjukkan t hitung = 1,995. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 250) adalah sebesar 1,969. Karena t hitung > t tabel yaitu $1,995 > 1,969$ atau sig. t (0,047) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_3 (Tingkat Upah) terhadap produktivitas kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat upah atau dengan meningkatkan tingkat upah maka produktivitas kerja akan mengalami penurunan secara nyata.
- t test antara X_4 (Insentif) dengan Y (Produktivitas Kerja) menunjukkan t hitung = 5,949. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 250) adalah sebesar 1,969. Karena t hitung > t tabel yaitu $5,949 > 1,969$ atau sig. t (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_4 (Insentif) terhadap produktivitas kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Insentif atau dengan meningkatkan insentif maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel usia, jenis kelamin, tingkat upah, dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa keempat variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja adalah insentif karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

4.8 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji F yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dalam hal ini untuk melihat apakah variabel usia, jenis kelamin, tingkat upah, dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang didapatkan hasil regresi yang menunjukkan bahwa variabel usia, jenis kelamin, tingkat upah, dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang. Sedangkan guna mengetahui pengaruh variabel bebas dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang maka dapat dilihat pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) dimana didapatkan hasil 0,508. Artinya bahwa 50,8% variabel produktivitas kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu usia (X_1), jenis kelamin (X_2), tingkat upah (X_3), dan insentif (X_4). Sedangkan sisanya 49,2% variabel produktivitas kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Guna melihat apakah variabel bebas secara parsial dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang, maka dilakukan uji t yang hasilnya dijabarkan sebagai berikut.

4.8.1 Usia

Berdasarkan hasil uji t dan koefisien regresi diperoleh hasil yang memiliki arti bahwa variabel usia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap bertambahnya usia, maka turut mempengaruhi produktivitas tenaga kerja gojek. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yaitu usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang.

Pengaruh usia yang semakin bertambah tersebut dapat terlihat dengan semakin meningkatnya ketelitian dan kewaspadaan yang ditunjukkan dengan jumlah responden yang didominasi usia 30-40 tahun. Dengan usia tersebut, maka *driver* gojek dapat dikatakan lebih teliti dan lebih dapat bersikap bijak dalam segala pekerjaannya terkait sebagai tenaga kerja gojek di Kota Malang. Usia yang belum cukup matang akan turut berpengaruh dengan kinerja seorang *driver* gojek. Jika *driver* gojek merupakan pelajar atau seseorang yang usianya dapat dikatakan belum matang, tentunya mempengaruhi kinerjanya dimana jam kerja akan terbagi-bagi. Selain itu, mereka juga akan tidak fokus dalam pekerjaannya.

4.8.2 Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil uji t dan koefisien regresi diperoleh hasil yang memiliki arti bahwa variabel jenis kelamin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penggolongan jenis kelamin ke dalam jenis kelamin laki-laki dan perempuan turut mempengaruhi produktivitas tenaga kerja gojek. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yaitu jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang.

Jenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki pengaruh dalam produktivitas tenaga kerja. *Driver* gojek yang berjenis kelamin laki-laki lebih produktif jika dibandingkan dengan *driver* perempuan karena laki-laki dari segi fisik memiliki kekuatan yang lebih. Laki-laki juga lebih memiliki waktu yang panjang dalam bekerja jika dibandingkan dengan perempuan. Tidak hanya itu, jumlah *driver* gojek laki-laki lebih banyak jika dibandingkan dengan perempuan. Dengan demikian, tenaga kerja laki-laki tentunya lebih produktif dalam bekerja.

4.8.3 Tingkat Upah

Berdasarkan hasil uji t dan koefisien regresi diperoleh hasil yang memiliki arti bahwa variabel tingkat upah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kenaikan tingkat upah mempengaruhi produktivitas tenaga kerja gojek. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yaitu tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang.

Tingkat upah dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karena dengan meningkatnya upah, maka akan memotivasi seorang tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan disiplin sehingga mereka dapat dikatakan produktif sebagai tenaga kerja. Tingkat upah yang sesuai dengan prosedur UMR tentunya turut membantu tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhannya.

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Vellina Tambunan (2012) yang berjudul “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang (Studi Kasus Kecamatan Banyumanik dan Kecamatan Gunung pati).” Terkait dengan penelitian tersebut dimana variabel tingkat upah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa tingkat upah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang.

4.8.4 Insentif

Berdasarkan hasil uji t dan koefisien regresi diperoleh hasil yang memiliki arti bahwa variabel insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya insentif mempengaruhi produktivitas tenaga kerja gojek. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yaitu insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang.

Insentif dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karena dengan adanya insentif dari pekerjaan yang telah dilakukan dengan maksimal, maka akan memotivasi seorang tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan disiplin sehingga mereka dapat dikatakan produktif sebagai tenaga kerja. Insentif juga dapat menjadi tambahan dalam tingkat upah tenaga kerja gojek sehingga juga dapat turut membantu tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhannya.

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Vellina Tambunan (2012) yang berjudul “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang (Studi Kasus Kecamatan Banyumanik dan Kecamatan Gunung pati).” Terkait dengan penelitian tersebut dimana variabel insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada produktivitas kerja. dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel usia, jenis kelamin, tingkat upah, dan insentif sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Usia berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dimana dengan semakin meningkatnya tingkat usia tenaga kerja, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasannya dalam bekerja. Selain itu, dengan semakin matangnya usia tenaga kerja gojek, maka akan semakin meningkat pula kewaspadaan dan ketelitiannya dalam bekerja.
2. Jenis kelamin berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dimana mayoritas tenaga kerja gojek berjenis kelamin laki-laki. Ini berpengaruh terhadap kinerja seorang *driver* dimana *driver* laki-laki tentu lebih cekatan dalam pekerjaannya. Tenaga kerja laki-laki tidak dibatasi oleh waktu dan memiliki kekuatan yang lebih dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Tingkat upah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dimana tingkat upah yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan termasuk tenaga kerja gojek. Tingkat upah yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan UMR sehingga mereka mampu untuk memenuhi kebutuhannya.
4. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dimana dengan adanya insentif tentu akan memotivasi dan menambah semangat seseorang sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan ke depannya melakukan seleksi dan penetapan karyawan dengan mempertimbangkan tingkat usia dan jenis kelamin. Tingkat usia yang cukup dan matang akan mempengaruhi produktivitas kerja. Jenis kelamin juga perlu menjadi perhatian. Tidak boleh ada diskriminasi gender, namun sangat perlu dilakukan seleksi yang didasarkan pada kemampuan calon tenaga kerja gojek.
2. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan, tingkat upah, serta insentif karena variabel insentif mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja, di antaranya dengan adanya insentif yang besar dan diberikan sesuai dengan kinerja karyawan gojek akan membuat produktivitas kerja meningkat.

